

DE: Directorio Regional Metropolitano

A: Directorios comunales, delegados gremiales, docentes en general

MAT: Entrega orientaciones sobre vulneraciones de derechos en teletrabajo

Santiago, 28 de mayo, 2021

ORIENTACIONES SOBRE LA CONDICIÓN DE AGOBIO LABORAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS EN RELACIÓN AL TELETRABAJO

Definición de agobio laboral docente: Definimos el agobio laboral docente como todas aquellas tareas que, dentro del marco legal actual, sobrepasan la jornada laboral y responsabilidades pedagógicas y/o laborales convenidas en las funciones del docente.

Definición de vulneración de derechos: los derechos laborales se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Hechos de agobio denunciados con mayor frecuencia.

1.- Extender la jornada de trabajo por más horas de las pactadas en el contrato de trabajo.

En forma expresa, la ley dispone que pactar la modalidad de teletrabajo en ningún caso puede significar menoscabo de los derechos que la ley reconoce al trabajador, entre ellos, el respeto absoluto al cumplimiento de la jornada de trabajo pactada. Criterio confirmado por la Dirección del Trabajo mediante Dictamen N° 1389-007 de 08-04-2020.

En relación con la desconexión, la ley establece que este derecho debe extenderse por un mínimo de 12 horas continuas, debiendo el trabajador informar el momento a partir del cual lo ejercerá. Además, la Dirección del Trabajo determinó que no resulta procedente

que un trabajador excluido de la limitación de jornada se reporte al inicio y al término del período en el que hace uso de este derecho (Dictamen 258-003 de 22-01-2021).

Conclusión: Es ilegal exigir al docente realizar actividades laborales que sobrepasen la jornada pactada en el contrato o nombramiento, como también interrumpir con exigencias laborales el tiempo de desconexión fijado por ley.

2.- Imponer el ingreso a la sesión de clases por parte de terceras personas ajenas al colegio, DEM, Servicio Local o Superintendencia, sin aviso previo al docente a cargo de la clase y sin ser identificados.

El artículo 7 bis del DFL N° 1 del Ministerio de Educación -Estatuto Docente-, enumera las facultades que asisten a los Directores de establecimientos educacionales, dentro de los cuales no se encuentra la de intervenir en las labores de docencia.

Estas mismas atribuciones se encuentran en el art. 18° del Decreto N°453 del Ministerio de Educación que aprueba el Reglamento del Estatuto Docente. A su turno, el artículo 8° bis del citado decreto establece el derecho de los profesionales de la educación a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. De igual forma, los artículos 16 del Estatuto Docente y 2° de su Reglamento establecen el principio de autonomía en el ejercicio de sus funciones de los profesionales de la educación.

Finalmente, el artículo 11 de la ley 20.529 establece las atribuciones que se confieren a las Agencias de Educación en su labor de evaluación del sistema educativo, señalando expresamente en su letra k) que podrán ... *“Ingresar a los establecimientos educacionales y sus dependencias, con el fin de realizar las evaluaciones de logros de aprendizaje y mediciones del cumplimiento de otros indicadores de calidad educativa. En el caso de las visitas evaluativas y demás atribuciones que le encomienda la ley, el ingreso deberá ser avisado al sostenedor y no podrá alterar el normal desarrollo de las actividades pedagógicas del establecimiento educacional”*.

Conclusión: Sólo los directivos del respectivo establecimiento y del DAEM o Corporación tienen la facultad de ingresar a la clase a supervisar el trabajo docente. También la Superintendencia de Educación, ejerciendo funciones de fiscalización avisadas con la anticipación establecida en la ley. Las normas citadas -en concordancia con el

principio de autonomía en el ejercicio de la función docente-, permiten concluir que es ilegal el ingreso de terceras personas a la clase sin la autorización del docente.

3.- Exigir que se graben las clases para luego publicarlas, sin previa autorización expresa por parte del docente, los alumnos y sus padres.

La Dirección del Trabajo ha señalado que *“la adopción de dispositivos de control audiovisual exclusivamente dirigidos al control de la actividad del trabajador, han de suponer irremediablemente un atentado al derecho a la intimidad, vida privada y honra del trabajador, que, como es sabido, constituyen un límite infranqueable al ejercicio de las facultades empresariales”* (Ordinario N° 6044 de 19-11-2015).

Conclusión: Constituye una ilegalidad exigir al docente grabar sus clases y hacer publicación de estas a través de cualquier medio. El docente puede negarse a estas grabaciones y publicaciones, y -con mayor razón- las familias de los alumnos por tratarse de menores de edad.

4.- Obligar al docente a utilizar sus propios recursos para desarrollar el trabajo docente on line.

Materia regulada en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo: *“Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”*.

La Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto la aplicación de esta norma mediante dictámenes N° 1398-007 de 08-04-2020 y 258-003 de 22-01-2021.

Cabe destacar que mediante Dictamen N° 55 de 29-07-2020, la Superintendencia de Educación y en atención a la situación generalizada producida por el Covid 19, se pronunció autorizando el uso de fondos de la Subvención Escolar Preferencial para la adquisición de software y hardware, pudiendo extenderse su inversión a la implementación de estas tecnologías en los hogares de los alumnos, alumnas, profesionales y asistentes de la

educación durante todo el tiempo que se vean imposibilitados de retomar las clases presenciales de manera normal.

Conclusión: es contraria a derecho por parte de cualquier empleador la exigencia de utilizar recursos propios a un docente para desarrollar su trabajo a distancia, existiendo incluso la posibilidad de usar fondos de la Subvención Escolar Preferencial para dicho fin.

5.- No realizar acciones de defensa de los y las docentes ante la denuncia por parte de éstos de abusos o malos tratos por parte de alumnos, apoderados o terceros durante el trabajo escolar.

La Dirección del Trabajo fijó su parecer en relación a esta materia, señalando que en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos, y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales (Ordinario N° 2249 de 03-08-2020).

Ante la ocurrencia de cualquiera de estas conductas y dependiendo de la situación concreta, es posible realizar denuncias ante los entes fiscalizadores (**Dirección del Trabajo o Contraloría General de la República**) o acciones judiciales de protección de garantías constitucionales (acción de protección ante la **Corte de Apelaciones** o acción de tutela laboral ante los **Juzgados del Trabajo**).

Si es el caso o tienes duda sobre agobio, acércate a tu directiva comunal o escribe al **Colegio de Profesoras y Profesores RM** al correo juridicocdprm@gmail.com



Mario Aguilar Arévalo
Presidente Regional



Katherine Rozas Segovia
Encargada Dpto. Jurídico